

平成28年度経営協議会における学外委員からの意見等への取組状況について

学校教育法等に基づく情報公開(国立大学法人としての公表事項)に基づき、経営協議会における学外委員からの意見等への取組状況について、以下のとおりまとめた。

【質問】

No.	質 問	回 答
1	<p>意見交換 ○授業評価の話があったが、学生が主体的に学んでいるということであれば、自分の願いや思いを書いてくると思う。学生による授業評価の中に、授業でやってほしいことや、こういう大学にしていきたいという熱い思いは出ていないのか。 〔平成28年度経営協議会(第1回)28.6.3〕</p>	<p>●授業は教室での授業時間だけで成立しているわけではなく、授業前の準備と授業後の復習の時間も含め、トータルで何時間ということでは成立している。そういうことを、ある程度学生は分かっているので、事前に準備をさせてくれないと、授業で課題を出されても対応できないと指摘されることがある。考えればある程度わかるのではないかとと思うが、事前・事後に何をしなければならないのか教えてほしいということはある。また、ラーニングコモンズ等も含め、図書館はかなり整備が進められており、それを見ても学生の学び方は少し変わってきている。単に情報を獲得するというのではなく、その情報を自分達でどのように自分たちの学習に取り入れていくかを考えていると思う。そういう部分の要求はかなり高まってきている。一方、教員側としては、学生に対し、もう少し自分で考え、工夫してほしいということもある。</p>
2	<p>意見交換 ○民間と違って国立大学には基本的に退職給付の引当金制度がない。従って、国から退職金とその年乃至は後払いで措置されるのを待たざるを得ない。そうすると、退職者管理、あるいは人員管理をどのように計画的に考えていくかが問題となる。年によって退職者が多い少ないということがあると思うが、学芸大学には退職者管理の考え方があるのか。 〔平成28年度経営協議会(第1回)28.6.3〕</p>	<p>●採用にあたっての最少単位である教室ごとに年齢構成を考えていただくということで検討を進めている。</p>
3	<p>平成29年度概算要求事項(案)について ○芸術館ホール音響装置整備について、アクティブラーニング推進のための学習環境整備を目的として、集中管理と録音可能な設置型音響設備を更新・整備し芸術館の機能充実を図るとあるが、この芸術館の機能充実と、アクティブラーニングを促進するための学習環境整備がどのように結びついていくのか非常にわかりにくい。 〔平成28年度経営協議会(第2回)28.6.30〕</p>	<p>●指摘のあったことなどが懸念されていたため、内容を訂正中である。音響装置については、例えば小・中・高校や、一般のホールと比較すると20～30年遅れているような設備であり、その改善を構想したものである。芸術館は、元は学習したことを発表するような、古いタイプの学習概念に基づいた成果発表の場としての施設である。それを、学習活動を経過的に観察・管理し、なおかつ中間的にも評価できるような場にする意図で、学習活動を記録できるシステムを導入する。また、音響装置は、その中の一部として、内容的にはモニタリングシステムという大きな装置の設置を想定している。そういったことを想定しているため、現在の記載内容は訂正すべきであった。アクティブラーニングという言葉は、文科省やその他社会で使われているが、その趣旨は学習の自主的な活動をどのように活性化させていくかにあると思う。そういったことが芸術館で行え、それを授業評価、授業実践の評価につなげられるようなシステム構築を構想している。</p>
4	<p>平成29年度概算要求事項(案)について ○ICT活用環境整備について、附属学校や教育実践研究支援センター等の整備の現況が分からない。これまでのICT環境整備が不十分なのか、あるいは抜本的な整備が必要なのか。 〔平成28年度経営協議会(第2回)28.6.30〕</p>	<p>●附属学校におけるICTの整備状況については、本学においても小・中・高校等の間で差が生じているのは確かである。また、本学の附属学校だけではなく、国立大学附属学校全体のICTは遅れているという指摘はある。そこで、教大協として全国の国立大学附属学校を対象としたICTの現状調査を実施することとし、現在その調査が進行中である。その調査結果の中で、本学の附属学校の状況も同時に把握できることになる。</p>

No.	質 問	回 答
5	<p>平成28年度収支予算(補正)(案)について ○収支予算変更の大部分は、人員減による支出減ということになっている。これは一過性の減額なのか、それとも今後、人員の補充をせずに、現員数のままとするのか。補充しないとすれば、その人員減分の予算を補正予算として他の事項に配分したと言えるが、来年度に補充をするなら、その分の人件費を計上しなければならなくなるため、補正予算で配分した事項の予算をあらためて捻出する必要が生じる。その点はどのように考えているのか。 〔平成28年度経営協議会(第3回)28.9.26〕</p>	<p>●今回は自己都合による退職者が増加したことにより、人件費の支出減となった。年度途中における常勤職員の補充は行わないという方針で、資料に記載した数字を補正に充てることとしている。来年度以降については、できれば欠員を補充したいと考えている。来年度予算では、当初予算でその分を見込ませていただく。</p>
6	<p>平成28年度収支予算(補正)(案)について ○要望があったにも関わらず予算配分を見送ったものがあるのか。 〔平成28年度経営協議会(第3回)28.9.26〕</p>	<p>●今回は第1次補正ということになる。第2次補正は12月頃を考えているが、現時点で要望のあったもののうち、早急に対応が必要なものを優先して措置したということなので、第2次補正で配分されるものもある。</p>
7	<p>平成28年度収支予算(補正)(案)について ○学校保健安全法で学校安全計画の策定が求められており、施設・設備の安全が第一に出なければならぬ。施設・設備の老朽化等の問題をどのように考えているのか。 〔平成28年度経営協議会(第3回)28.9.26〕</p>	<p>●経費をいかに確保するかであるが、抜本的にやり直さなければいけない部分というのは、現在、文科省に相談しても、耐震対策を必要とする学校等が相当数残る中で、そちらが優先されるため、整備のための予算が配分されないというのが現状である。ただし、定期的に消防の調査や、学内の点検については、施設課を中心に行っている。万全とまではいかないかもしれないが、現状で出来る限りの措置をしている。また、特に特別支援学校の生徒や幼稚園に通っている低年齢の園児がいるので、今後もしっかり対応していきたい。</p>
8	<p>平成28年度収支予算(補正)(案)について ○学芸の森保育園と大学との資産関係について、大学の土地で運営しているわけだが、ここだけ別途固定資産税が徴収されるということになっているのは分り難いので説明いただきたい。 〔平成28年度経営協議会(第3回)28.9.26〕</p>	<p>●保育園の施設は大学の資産である。また、発足当時は大学が直接保育園の運営もしていたが、その運営方針を見直し、現在はNPO法人が運営することとなった。固定資産税については、設置当初からこれまでの間、優遇措置があり支払っていなかったが、その期間が平成27年度末に終了するため、必要な予算を計上しているところである。</p>
9	<p>平成28年人事院勧告について ○人事院勧告に伴う必要経費はどの程度か。 〔平成28年度経営協議会(第3回)28.9.26〕</p>	<p>●今年の4月1日に遡って適用した場合は、大学全体として5,596万2,000円、12月から適用した場合は、5,213万円、また、来年1月から適用した場合には、187万1,000円が必要になる。4月と12月では、差が383万2,000円、12月と1月では、5,000万円程度、また4月と1月では5,400万円程度の差がある。通常通り、国家公務員は4月に遡って適用すると思うが、それに準ずる場合は先ほど申し上げた経費が必要となる。</p>
10	<p>平成28年人事院勧告について ○昨年、人事院勧告が出た時点では、予算が不足しているため見送るとの説明があり、その後、予算が確保できて給与改定等を実施した。いつから適用するかは別として、今年も遡って実施するのか。 〔平成28年度経営協議会(第3回)28.9.26〕</p>	<p>●今回の第1次補正予算を決定した後、9月以降の予算について見直しを行う。その中でどのように財源を見出していくか、必要に応じ、経営協議会においても意見聴取できればと考えている。給与についてはできるだけ措置していきたいと考えている。現在、本学の地域手当については、この地区は15%であるが、実際に出しているのは13%である。地域手当を15%まで上げた場合、1億円以上の予算が必要となるため、次の補正予算での措置は困難と推測するが、給与改定部分については、今後、実施するための方策について検討していきたい。</p>

No.	質 問	回 答
11	<p>役職員の給与改定について</p> <p>○今回の給与改定に伴う所要額はどの程度か。また、差額支給を4月に遡及して行うということだが、遡及せず2月以降に行った場合の所要額はどの程度か。</p> <p>[平成28年度経営協議会(第4回)29.1.30]</p>	<p>●まず、今回の所要額だが、月例給分は527万6,000円、また賞与分は、12月の勤勉手当0.1月分で約5,000万円になる。合計で約5,600万円が必要となる。次に、遡及を行わない場合の所要額は、月例給の2か月分で約90万円必要となる。</p>
12	<p>役職員の給与改定について</p> <p>○賞与の支給率について、平成29年度の支給率引上げは見送り、当分の間据え置き、今年度12月期に限って引き上げるとのことだが、国準拠とした場合、次年度以降も引き上げ後の支給率が継続されることになるのか。</p> <p>[平成28年度経営協議会(第4回)29.1.30]</p>	<p>●継続される。今回の改定では支給率を一時的に読み替える附則を設け、今年度12月期限りとして国と同率で支給できるようにした。</p>
13	<p>役職員の給与改定について</p> <p>○今回の給与改定に係る財源については平成28年度予算の2次補正で対応するということが、1次補正は前回の経営協議会で承認されており、2次補正は人件費を4月に遡及して補正するので2つの補正は一体となるということだと思う。そのように考えた場合、1次補正を承認して2次補正を承認しないというわけにはいかないということになるのか。</p> <p>[平成28年度経営協議会(第4回)29.1.30]</p>	<p>●今回の2次補正に人事院勧告対応分は含んでおらず、当初の人件費予算で対応が可能であった。これは人件費を仮に100積算していたが80で収まり、その差によって人事院勧告影響分に対応できたということである。</p>
14	<p>平成28年度収支予算(2次補正)(案)について</p> <p>○資料に「学生等に不可欠な授業で、平成28年度内実施が必要な案件」とあるが、具体的な内容として、資料に記載のある「学生の教員就職率向上のための追加経費及び非常勤講師人件費」の他にどのようなことがあるのか。</p> <p>[平成28年度経営協議会(第4回)29.1.30]</p>	<p>●内訳は、インフルエンザのワクチン接種費、入学・卒業式に要する経費の不足分、学生・児童生徒及び教職員用の防災備蓄品整備に係る経費、カリキュラム実施に要する非常勤人件費、熊本地震により被災した学生の授業料免除に係る経費の追加配分及び附属学校の授業実施に係る非常勤講師人件費の不足分が全てである。</p>
15	<p>平成28年度収支予算(2次補正)(案)について</p> <p>○資料にある「アクティブラーニング対応の教室整備」の詳細は何か。</p> <p>[平成28年度経営協議会(第4回)29.1.30]</p>	<p>●既設の固定式机・椅子の可動式への変更や、教室へのホワイトボード設置等である。</p>
16	<p>平成29年度東京学芸大学予算配分の基本方針(案)について</p> <p>○学芸大の来年度の再配分率は93%だが、拠出額はどの程度なのか。</p> <p>[平成28年度経営協議会(第4回)29.1.30]</p>	<p>●拠出額は5,300万円であるが、その内訳は約4,900万円が機能強化プロジェクト経費、約400万円は教育等基盤調整額である。93%の評価を受けたのは機能強化プロジェクトであり、約4,600万円が再配分された。</p>
17	<p>平成29年度東京学芸大学予算配分の基本方針(案)について</p> <p>○非常勤講師給与等の項目で、平成30年度以降大幅な削減を視野に入れた抜本的な見直しを求めるとあるが、非常勤講師を削減し、常勤教員のコマ数を増加する方法をとるのか、あるいは非常勤講師の給与を大幅に減額する方法をとるのか。どちらも有り得ると思うが、大幅削減は現場の教員の負担になるのではないのか。科目数を減らすことも考えているのか。</p> <p>[平成28年度経営協議会(第4回)29.1.30]</p>	<p>●カリキュラムの見直しという点では、科目数の総数の削減や時間割枠の開設の方法も含め、教員の負担が増加しないよう、できるだけ効率的な形にしようとしている。従来、カリキュラム作成にあたっては、専任教員が何卒必要か照会していたが、そうした場合、本当に自由に出してくるので課程認定や本学にとって本当に必要な科目が出され、必要最低限の数であるのかということまで完全にコントロールしきれなかった部分があったと反省している。そういうこともあり、科目数の総数を削減できればと考えている。また、本当に必要な非常勤なのかヒヤリングを行う予定である。</p>

No.	質 問	回 答
18	<p>平成28年3月卒業・修了者の就職状況について ○未就職者が多いことが気になる。教養系は別として、教育系の学生が教員志望で学芸大を選んだにも関わらず進路を変更してしまうことについて、ヒヤリングなどで感じていることはあるか。 〔平成28年度経営協議会(第4回)29.1.30〕</p>	<p>●全体の90%程度までしか学部4年間終了時に自分の進路を選択できていない傾向が教育系に限らず教養系についても見受けられる。キャリアの選択は難しいところがあるので、キャリア意識を形成することに、より多くの時間が必要なのではないかと感じている。もう一つは、最近の教員採用試験は、関東近辺も含め、地域性が非常に明確に出ており、教員採用試験の対策も、例えば埼玉県や横浜市でどのような養成を行っているかということも含め、早めに対策をとることが必要ではないかと考えている。</p>
19	<p>平成28年3月卒業・修了者の就職状況について ○学生が本当に教員になりたいと思っている地方の教員採用試験対策もとっていかねば、とりあえず東京での採用を選択するという安易な考えをとってしまうのではないか。 〔平成28年度経営協議会(第4回)29.1.30〕</p>	<p>●地方での教員採用者数増への取組として、全国の教育委員会の人事担当者を本学に集め説明会を行っている。これが定着することにより、地方における教員採用者数増がある程度見込めるのではないかと考えている。</p>
20	<p>その他(本学附属高等学校におけるいじめ事案について) ○附属高校では、いじめ防止対策推進法に基づく対応はとられていたのか。いじめ防止基本方針は作られていたのか。いじめ防止のための常設的な組織は作られていたのか。それに基づく組織的ないじめの有無の確認という手続きはとられたのか。そういう法律に基づく対応措置がまずとられたのか。 〔平成28年度経営協議会(第4回)29.1.30〕</p>	<p>●いじめ防止対策推進法に定める組織として、附属学校には、いじめ防止等の対策のための組織や委員会が作られていたが、具体的な対応についての認識が不十分であった。</p>
21	<p>その他(本学附属高等学校におけるいじめ事案について) ○監督責任として戒告処分がなされたのはわかるが、いじめの事実の有無を確認したにも関わらず、それを放置した特定の教員等への処分はなされていない。その点はどうなっているのか。 〔平成28年度経営協議会(第4回)29.1.30〕</p>	<p>●監督責任者以外では、クラス担任、いじめ防止対策委員長、被害生徒の所属クラブの部長に対し、矯正措置ではあるが処分をした。</p>
22	<p>年度計画(平成29年度)案について ○今回の案は、第3期中期計画期間6年のうち、平成29年度の部分ということだと思うが、6年間を通した具体的なアクションプランやタイムスケジュールはあるのか。 〔平成28年度経営協議会(第5回)29.3.22〕</p>	<p>●6年間の工程表については、今年度の第2回経営協議会の議題であった「平成29年度概算要求事項(案)について」の資料としてお示したが、6年間を通した全体のビジョンとして次世代育成教育の推進を掲げており、平成29年度の年度計画案はその一部として位置づけられている。</p>
23	<p>年度計画(平成29年度)案について ○教員就職に関する部分で、教育現場での経験を有する者を講師とするキャリアガイダンスの機会を増やし、それをカリキュラムに必修科目として位置付けるとあるが、これはどのような考えによるものか。 〔平成28年度経営協議会(第5回)29.3.22〕</p>	<p>●平成27年度からの学部改組にあたり、初年次にキャリア入門的な科目を必修としたが、その科目をイメージしている。それは、それぞれの選修・専攻において2単位分で、授業全体の一部を教育現場での経験を有する学外講師が担当している。</p>
24	<p>年度計画(平成29年度)案について ○ポテンシャルの高い学生を集めるには、志願者数を増加させなければならないが、それは大学としての重要課題であると思う。年度計画にそれは書かないものなのか。それともそれを検討しなかったということか。 〔平成28年度経営協議会(第5回)29.3.22〕</p>	<p>●基盤的な取組として、高大接続改革実行プランに基づく入試改革などの部分で記している。中でもアドミッションオフィスの設置が重要な取組事項である。このアドミッションオフィスで、受験生や全般的な大学入試動向等を分析することになるが、合わせてIR体制の整備を中期目標・中期計画に挙げており、中心的な課題は入試改善やカリキュラム改善というようなことである。</p>

No.	質 問	回 答
25	年度計画(平成29年度)案について ○入試改革等は必要なことだと思うが、具体的な数値について、来年度は入学志願者を何%増加させるというような数値目標はないのか。 [平成28年度経営協議会(第5回)29.3.22]	●入試改革については、数値目標を設定して志願者数増加を図るということではなく、高校訪問を綿密に実施し、過去10年間で入学志願者が減少した原因はどこにあるのか、またそれが維持されている場合はどういうことが評価されているのかというような分析を行っている。
26	年度計画(平成29年度)案について ○科研費について、申請数や採択数の数値目標はあるのか。 [平成28年度経営協議会(第5回)29.3.22]	●具体的な数値として130件以上の申請数を数値目標としている。そのための取組の一つとして、平成29年度から、科研費に新規申請した場合は5万円の研究費を配分する取組も始める。
27	年度計画(平成29年度)案について 学生に教育実践現場での指導経験を伝えることのできる体制を作るため、学校教育系に20%以上、現場経験を有する大学教員を受け入れていくということが記されている。平成29年度から教職課程の再課程認定が始まるが、現場での指導経験のみを要件として、論文研究実績のない者を受け入れるということにはならないのか。 [平成28年度経営協議会(第5回)29.3.22]	●選考は現場経験のみではなく、論文研究実績等も考慮した上で行う。研究能力が担保された上で、現場経験を有する者を広く公募する。また、20%以上という数値について、現在、本学における現場経験を有する教員の比率は全体の15%程度であり、20%以上という数値は到達可能な数値ではないと考えている。
28	国立大学法人東京学芸大学職員就業規則等の一部改正(案)について ○再雇用職員の給与額について、通例ではその額は退職前の給与に比して6割前後ということが多いが、学芸大学はどの程度になるか。 [平成28年度経営協議会(第5回)29.3.22]	●6割程度である。
29	平成29年度収支予算(案)について ○大学教員人件費が5,200万円減となっている。退職者の給与に対する新規採用者との給与の差額が、ほぼこの5,200万円だという説明があったと思うが、退職者の不補充は無いという理解でよろしいか。 [平成28年度経営協議会(第5回)29.3.22]	●原則、平成29年度退職者から補充しない方針を決定した。ただし、戦略的に必要な場合は戦略会議を設け、そこでの議論により認められた場合は後任補充を行うこととした。平成29年度については、教員人事委員会において退職者の後任の必要性について検討を行い、非常勤教員や特任教員を充てることとした。
30	平成29年度収支予算(案)について ○研究経費の3,200万円減について、これからは出来る限り多くの競争的資金を獲得することを目指し、学内における研究費の配分は必要最小限にしていくということだと思うが、一人当たりの研究費がどの程度の額になったのか教えていただきたい。 [平成28年度経営協議会(第5回)29.3.22]	●今年度は23万5,000円であったが、来年度は12万円となる。なお、科研費に新規申請する場合は、別途5万円を配分する。

【改善意見】

No.	改善意見	改善状況
1	<p>施設整備概算要求事項(案)について ○重点項目が7点挙げられ、その下の10番目に総合体育館が挙げられている。体育館は教育研究施設という役割の他に地域防災拠点としての役割もあり、有事の際に老朽化して使用できないということでは困るので、重点項目とするべきではないか。 [平成28年度経営協議会(第1回)28.6.3]</p>	<p>●大型補正予算が組まれる前に、政府がどういことを重点とするか閣議決定がなされるので、それによって現在の優先順位が変わる場合もあると思う。ご意見いただいたことも踏まえ、検討したい。</p>
2	<p>意見交換 ○学芸大学で以前から非常勤講師をしているが、その間、かなり学生の授業態度に変化が出てきている気がする。昨年頃から大教室での授業を担当しているが、私語が散見されるようになってきた。今年も大教室で授業をしていると、後方で私語が目立つようになってきた。これまでの8年間のうち、6年間は私語がなかったが、ここ1、2年、私語が目立つようになってきた。こういうことは他の授業でもあるのか。学生の気質が変わってきているということなのか。 [平成28年度経営協議会(第1回)28.6.3]</p>	<p>●将来、教師となる学生にはふさわしくない授業態度であると考えるので、大人数の授業については、担当教員から状況を聞きながら改善を進めていきたいと思う。 ●学生達の自主性を生かしながら、自主的、積極的、主体的に学んだり教えたりすることができるようにし向けるとともに、どうい振る舞いが適切なのかということ学べるような教育環境がつかれるよう努力したい。</p>
3	<p>意見交換 ○業務の効率化を図り、教員は学生や教育研究に向き合える時間を増やし、職員は新しい仕事に取り組めるようにしなければならない。それに本気で取り組んでいる国立大学はどこにもないと思っている。業務を効率化しスピードアップさせ、学生や教育研究に取り組む時間は、それが無駄であったとしても費やしていくという構造を、早急に築かなければならないと思っている。それを学芸大学に実現していただきたい。 [平成28年度経営協議会(第1回)28.6.3]</p>	<p>●教員の業務について、管理的業務が増えていることは確かである。授業期間中における教員の研究時間について、概算ではあるが計算したことがあるが、授業期間外も含め、トータルで見れば、教員の研究時間はある程度確保されている。しかし授業期間中は、授業の準備や授業後の用務に多くの時間を要し、それに管理業務が加わると十分な研究時間を確保することは困難である。業務の整理に関する方策の考え方や、様々な学期制度がある中で授業期間をどのように設定するかなどが今後課題になってくると思う。</p>
4	<p>意見交換 ○学芸大学が、AIといった先端的なものを掲げ、それによって教育がどのように変わっていくのか、学内外に強くアピールしていくことが学芸大学のブランド力を上げていくことにつながるのではないか。 [平成28年度経営協議会(第1回)28.6.3]</p>	<p>●AIの発展やビッグデータの活用等は、我々が教員養成をしていく上で必ず視野に入れ、それを使えるような方向に持っていかなければならない。そこまで教えていかなければならないということは大変なことだと思うが、トータルで見れば教員養成の高度化というようなことにつながっていくであろうと考えている。大学としては、そういったことも視野に入れ、大学院や学部の教育組織、また、その内容について検討して行きたいと考えている。</p>
5	<p>平成27事業年度に係る業務の実績及び第2期中期目標期間に係る業務の実績に関する報告書(案)について ○この報告書からは、取組を行った結果が見えてこない。様式に沿い、それに少しでも関わるような取組を行って、それをただ単に書いている感じである。 ○どこの大学も行っているようなことが書かれているとインパクトがないので、ヒアリングの時には、学芸大ならではの言えることをもう少し強調した方がよい。 ○成果としてはっきり記載していることはよいと思うが、そこから生じた課題に対する方針や方向性を記載した方がよいのではないか。 ○客観的に数値化できないことについての定性的な評価はやむを得ないが、アウトプットよりも、アウトカム評価を意識して、客観的な数値により定量的な分析を行う必要がある。 [平成28年度経営協議会(第2回)28.6.30]</p>	<p>●指摘いただいたことを今後活かしたい。</p>

No.	改善意見	改善状況
6	平成28年度収支予算(補正)(案)について ○学内における議論の進め方として、例えば細かい事項については担当理事や学長の専権とし、その事後報告を経営協議会や役員会において行うとしてはどうか。 [平成28年度経営協議会(第3回)28.9.26]	●検討させていただく。
7	平成28年度教員免許状更新講習について ○受講生を増やし、経費を抑制すれば大学の財政に寄与する可能性がある。国立大学で収益を上げられる部分はそれほどないので、努力する必要があるのではないか。 [平成28年度経営協議会(第3回)28.9.26]	●検討させていただく。
8	平成29年度東京学芸大学予算配分の基本方針(案)について ○評価がB、B、C、Cというのは、これが公表されると大学にとってイメージ的に非常に大きなダメージになると思う。この評価をどのように高めるかは、来年度以降の課題として検討いただきたい。 [平成28年度経営協議会(第4回)29.1.30]	●検討させていただく。
9	平成28年3月卒業・修了者の就職状況について ○教養系の就職率が82.3%とあるが、全国の大学卒業生の内定率は9割程度との報道もある。学芸大の卒業生の就職率が向上していることはよいことだが、9割程度が全国平均だとすると、かなり低いのではないか。 [平成28年度経営協議会(第4回)29.1.30]	●経済状況の好転により教員採用試験を受けなくなった学生も少し増えているということもあるが、全体として就職状況が好転しているということだと思う。ただし1割程度の学生が、最終的な進路を決めきれていないという状況があると推測している。そういう部分をもう少しフォローする必要がある。
10	平成28年3月卒業・修了者の就職状況について ○教養系の学生あるいは教員志望に踏み切れないような学生が、4年間の内に自分の進路について思い悩むことが比較的多い。初年時といった早い段階でキャリアデザインのような指導を行い、何か動機付けをしなければならぬ。就職活動というのは、最初に立ち遅れると先延ばしになってしまう可能性があるため、そういうところに少し力を入れた方がよい。 [平成28年度経営協議会(第4回)29.1.30]	●平成27年度からの新カリキュラムでは、初年時にキャリア形成の授業なども入れており、そういうことを意識的に行おうとしている。教員養成についても様々なフォローが必要だと思っている。
11	その他(本学附属高等学校におけるいじめ事案について) ○学芸大の附属学校全体にいじめ防止対策推進法についての十分な理解が足りないのではないかと。各附属学校において、法の主旨、また学校側として対応すべき事柄といったことについて十分な認識を持ってもらいたい。 [平成28年度経営協議会(第4回)29.1.30]	●本学は11の附属学校があるが、現在、附属学校担当副学長を中心に、いじめ防止対策推進法等の理解について徹底するよう取り組んでいるところである。
12	年度計画(平成29年度)案について ○学部教育について、教員就職率向上のために様々な実践的取組を重視している方向性が見えてくるが、それでは師範学校的な要素の比重が高くなるばかりである。将来教員となるにあたっては、幅広い人間学を身に付けておく必要がある。 [平成28年度経営協議会(第5回)29.3.22]	●人間学や学芸ということは、非常に重要なことであると考えているが、現在、有識者会議等の議論では、全体的に現場主義や実践主義などが論じられている。4月1日に国立教員養成大学の11大学長が集まり、そういうことについて議論することになっている。
13	国立大学法人東京学芸大学職員就業規則等の一部改正(案)について ○契約職員の給与体系の見直しについて、部内における給与不均衡を解消するためという目的が記されているが、日給単価算出の基礎となる級・号俸に上限を設けることはやむを得ないとしても、住居手当、勤勉手当及び退職手当を不支給とすることは、部内における給与不均衡解消と無関係ではないか。 [平成28年度経営協議会(第5回)29.3.22]	●原案の見直しをすることとしたい。